

ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA DI SINGARAJA

Kadek Derina Sariyanti¹, Naswan Suharsono¹, I Ketut Dunia²

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

email:derinasariyanti@yahoo.co.id¹, naswan_sh@yahoo.com¹,
ketut.dunia1949@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai yang dilihat dari delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, kualitas pribadi pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Subjek penelitian adalah pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, sedangkan objek penelitian adalah kinerja pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi kuantitas kerja berada pada kategori baik, pada dimensi kualitas kerja berada pada kategori baik, pada dimensi pengetahuan kerja berada pada posisi baik, pada dimensi kreativitas berada pada kategori cukup, pada dimensi kerjasama berada pada kategori baik, pada dimensi kemandirian berada pada kategori baik, pada dimensi inisiatif berada pada kategori baik, pada dimensi kualitas pribadi berada pada kategori baik. Berdasarkan skor perdimensi tersebut skor total kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja berada pada kategori baik dengan rentang skor 4.079-5.039.

Kata kunci : kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the employee's performance which was seen from the eight dimensions of employees' performance measurement, namely, the quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, collaboration, self-reliance, initiative, the personal qualities of Ganesha Education University employees in Singaraja. This study used a descriptive research design. The subjects in this study were the employee's in Ganesha University of Education Singaraja and the object was the employees' performance. The data were collected using a questionnaire and analyzed descriptively. The research findings indicated that the quantity of work dimensions were in good category, the quality of work dimensions were in a good category, the knowledge of work dimensions were in good category, the creativity dimensions were in the adequate category, the collaboration dimensions were in good categories, the self-reliance dimensions were in good categories, the initiatives dimensions was in the good category, on the personal qualities dimensions were in the good category. Based on the perdimensi scores, the total score of Ganesha Education University employees' performance in Singaraja were in good category with a score range of 4.079-5.039.

Key words: employees' performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar sumber daya manusia semakin meningkat. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki daya saing yang tinggi, maka pendidikan tinggi memiliki peran yang strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi tuntutan yang ada saat ini. Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia harus mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perguruan tinggi harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan baik administrasi maupun pelayanan yang diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh sebuah perguruan tinggi maupun organisasi sehingga dapat mendukung serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, maka akan dapat diketahui kinerja yang diberikan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Menurut Lijan Polak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2012).

Universitas Pendidikan Ganesha merupakan institusi pendidikan tinggi negeri yang mencetak sumber daya manusia dalam bidang kependidikan dan non kependidikan. Dalam bidang kependidikan, Universitas Pendidikan Ganesha merupakan pencetak sumber daya manusia pendidik yang terbesar di Bali. Untuk mendukung kelancaran di bidang administrasi dan pelayanan terhadap mahasiswa peran pegawai sangat penting

sehingga kegiatan administrasi yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan, untuk melaksanakan tugas yang ada pegawai di tempatkan di beberapa bagian Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Berikut sebaran pegawai yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK), Fakultas Teknik dan Kejuruan (FTK), dan Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Program Pascasarjana, Pusat Komputer (PUSKOM), Lembaga Penelitian (Lemlit), Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat (LPM), Lembaga Penelitian dan Lembaga Pengembangan Pengalaman Lapangan (LPPL) serta pada Unit Pelaksana Teknis yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha. Berdasarkan data dari bagian kepegawaian Universitas Pendidikan Ganesha tahun 2013 terdapat 395 pegawai yang bekerja di Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja.

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan terkait kinerja pegawai yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja pada kegiatan akademik pada saat keluarnya nilai mahasiswa terjadi keterlambatan dari jadwal yang telah ditentukan. Selain itu untuk menyusun kartu rencana studi juga sering terjadi keterlambatan dari jadwal yang telah ditentukan sehingga membuat proses administrasi mahasiswa menjadi terlambat. Hal ini menyebabkan terjadinya antrian mahasiswa saat penyusunan kartu rencana studi serta pengesahan administrasi yang ada di bagian tata usaha fakultas. Hal tersebut menunjukkan kurang siapnya pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut menunjukkan masih adanya hal-hal terkait kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja yang masih harus dikaji lebih lanjut.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan pengukuran terhadap keberhasilan yang harus dicapai oleh setiap pegawai secara individu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja pegawai tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja yang diberikan seorang pegawai pada organisasi tempatnya bekerja. Peranan pegawai yang ada pada Universitas Pendidikan Ganesha sebagai salah satu universitas negeri terbesar yang ada di Bali, memiliki peran yang sangat besar dalam upaya peningkatan kualitas serta mutu organisasi kedepannya sehingga mampu bersaing dengan universitas serta perguruan tinggi lain yang ada. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang ada apakah setiap pegawai telah memberikan kinerja secara optimal sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi saat ini. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja" sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kuantitas kerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kualitas kerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek pengetahuan kerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kreativitas pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kerjasama pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kemandirian pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek inisiatif pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, Bagaimana kinerja ditinjau dari aspek kualitas pribadi pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Berdasarkan rumusan masalah

yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja berdasarkan delapan dimensi kinerja pegawai (kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi).

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat bagi peneliti lain. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang penilaian kinerja pegawai dalam sebuah universitas atau lembaga perguruan tinggi. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kasus nyata di lapangan, serta memberikan informasi dan wawasan tentang penilaian kinerja pegawai dalam sebuah universitas atau lembaga perguruan tinggi. Bagi Lembaga Undiksha hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap penilaian kinerja pegawai yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi para peneliti lain di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya penilaian kinerja pegawai dalam sebuah universitas atau lembaga perguruan tinggi.

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat penelitian sejalan yang telah lebih dulu dilakukan mengenai kinerja pegawai. Peneliti juga membandingkan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang pernah ada sebagai acuan dan perbandingan dalam pembuatan penelitian sekarang. Penelitian yang dilakukan oleh Renata Arimawati (2013) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Pelayanan Kinerja Pegawai Administrasi Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas layanan. Berwujud atau bukti fisik, kehandalan atau

reliability, *responsiveness* atau daya tanggap, jaminan, *empati* di administrasi akademik fakultas terhadap kepuasan mahasiswa ekonomi dan bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, yang menunjukkan bahwa variabel bukti fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati, semua memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan mahasiswa fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh M. Thoha Mahmud (2008) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya". Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya yang berjumlah 50 orang. Hasil analisis ini menginformasikan bahwa (1) Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. (2) Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. (3) Disiplin kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Penelitian lainnya dilakukan oleh Chairul Bariah (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Almuslim Bireuen -Aceh". Penelitian ini dilakukan pada Universitas Almuslim Bireuen Provinsi Aceh. Sampel diambil secara sensus/sampel jenuh yaitu seluruh populasi sejumlah 158 orang karyawan menjadi sampel. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel bebas pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja karyawan Universitas Almuslim Bireuen Provinsi Aceh dan berarti 58,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Almuslim Bireuen Provinsi Aceh sedangkan variabel bebas pendidikan dan pelatihan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Almuslim Bireuen Provinsi Aceh.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada penelitian pertama kinerja yang diteliti adalah kualitas pelayanan pegawai. Selanjutnya pada penelitian yang kedua, kinerja dilihat dari pengaruh disiplin dan kompensasi karyawan dan pada penelitian yang ketiga, kinerja karyawan dilihat dari pengaruh pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Pada penelitian yang peneliti lakukan variabelnya adalah kinerja pegawai. Untuk meneliti kinerja pegawai secara keseluruhan maka penilaian kinerja pegawai diukur melalui delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai. Menurut Hodgetts dan Kuratko (2012) terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, kualitas pribadi. Penelitian ini memberikan gambaran secara deskriptif mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, dengan melakukan analisis terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini akan difokuskan pada kinerja pegawai dengan menggunakan delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai. Dimensi dari pengukuran kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan

kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang kondisi suatu subjek atau objek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara deskriptif mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, sedangkan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan atas presentase rata-rata dan perhitungan statistik lainnya, dalam penelitian ini angka diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai yang terdiri dari delapan dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian,

inisiatif, dan kualitas pribadi pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja dengan jumlah 395 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (dalam Husein Umar, 2005). Berdasarkan perhitungan penentuan sampel, maka total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rancangan sampel probabilitas/ acak secara stratifikasi atau *stratified random sampling* dengan alokasi proporsional. Penentuan jumlah sampel secara proporsional ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Penentuan Jumlah sampel secara proporsional pada pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja

No	Bagian/ Unit	Jumlah Pegawai	
		Populasi	Sampel
1	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	11	2
2	Fakultas Ilmu Sosial (FIS)	15	2
3	Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)	42	6
4	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)	25	4
5	Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK)	15	3
6	Fakultas Teknik dan Kejuruan (FTK)	21	3
7	Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)	19	3
8	Program Pascasarjana	22	3
9	Pusat Komputer (PUKUM)	11	2
10	Lembaga Penelitian (Lemlit)	7	1
11	Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat (LPM)	7	1
12	Lembaga Penelitian dan Lembaga Pengembangan Pengalaman Lapangan (LPPL)	6	1
13	Pendidikan dan Kerjasama	17	3
14	PSI	9	2
15	Kemahasiswaan	7	1
16	Umum	75	10
17	Kepegawaian	13	2
18	Keuangan	29	4
19	LP3	3	1

20	Perpustakaan	31	4
21	UJM	4	1
22	Biro	6	1
Jumlah		395	60

Sumber: Hasil pengolahan data populasi

Penelitian ini termasuk jenis data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini didapat berdasarkan hasil kuesioner berupa skor dari jawaban responden mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer. Adapun data yang dicari dalam penelitian ini untuk melengkapi data penelitian yaitu data jumlah pegawai, unit kerja pegawai, dan kinerja pegawai. Data primer dalam penelitian ini berupa skor hasil kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner terkait kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko, 2009). Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur berdasarkan delapan dimensi penilaian kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi. Dalam penelitian ini adapun instrumen yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang telah dirancang terdiri dari

daftar pertanyaan yang disusun untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban dalam menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Adapun kategori tersebut yaitu sangat baik dengan skor 5, baik dengan skor 4, cukup dengan skor 3, kurang dengan skor 2, dan sangat kurang dengan skor 1.

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini melalui kuesioner kemudian dianalisis per dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai sehingga diperoleh gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja. Adapun langkah-langkah untuk menentukan tingkat kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja melalui beberapa tahap sebagai berikut.

- (1) Menentukan skor tertinggi dan terendah dari keseluruhan alternatif jawaban, maka ditentukan terlebih dahulu jumlah pertanyaan pada masing-masing dimensi terkait kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi. Jumlah item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Item Pertanyaan untuk Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja.

No	Dimensi	Jumlah pertanyaan
1	Kuantitas Kerja	4 item
2	Kualitas Kerja	2 item
3	Pengetahuan Kerja	3 item
4	Kreativitas	3 item
5	Kerjasama	2 item
6	Kemandirian	2 item
7	Inisiatif	2 item
8	Kualitas Pribadi	2 item
Total Item		20 Item

- (2) Menentukan skor tertinggi (STT) dan skor terendah (STR) dari keseluruhan alternatif jawaban dilakukan dengan cara sebagai berikut.

Skor tertinggi = nilai tertinggi x item pertanyaan x jumlah responden.

Skor terendah = nilai terendah x item pertanyaan x jumlah responden.

Dari perhitungan di atas maka skor item tertinggi dan terendah masing-masing dimensi kinerja pegawai disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Skor Item Tertinggi dan Terendah

No	Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah
1	Kuantitas Kerja	1200	240
2	Kualitas Kerja	600	120
3	Pengetahuan Kerja	900	180
4	Kreativitas	900	180
5	Kerjasama	600	120
6	Kemandirian	600	120
7	Inisiatif	600	120
8	Kualitas Pribadi	600	120
	Jumlah	6000	1200

Sumber: lampiran 1

- (3) Berdasarkan rumus di bawah ini, dapat ditentukan interval dari masing-masing dimensi kinerja pegawai sebagai berikut.

Dari perhitungan di atas maka rentang skor dari kinerja pegawai pada masing-masing dimensi dapat dipaparkan pada Tabel 3.4

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kategori}}$$

Tabel 3.4 Interval atau Rentang Skor Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Interval
1	Kuantitas kerja	192
2	Kualitas kerja	96
3	Pengetahuan Kerja	144
4	Kreativitas	144
5	Kerjasama	96
6	Kemandirian	96
7	Inisiatif	96
8	Kualitas Pribadi	96
	Total	960

Sumber: lampiran 1

Kategori pada tabel 3.5 merupakan salah satu alternatif jawaban untuk

mengungkapkan masing – masing dimensi kinerja pegawai.

Tabel 3.5 Rentang skor kategori variabel kinerja perdimensi

No	Dimensi Variabel Kinerja	Rentang	Klasifikasi
1	Kuantitas Kerja	1.068 - 1.200	Sangat baik
		815 - 1.067	Baik
		622 - 814	Cukup
		429 - 621	Kurang
		240 – 428	Sangat kurang
2	Kualitas Kerja	504 – 600	Sangat baik
		407 – 503	Baik
		310 - 406	Cukup

3	Pengetahuan Kerja	213 - 309	Kurang
		120 - 212	Sangat kurang
		756 - 900	Sangat baik
		611 - 755	Baik
		466 - 610	Cukup
4	Kreativitas	321 - 465	Kurang
		180 - 320	Sangat kurang
		756 - 900	Sangat baik
		611 - 755	Baik
		466 - 610	Cukup
5	Kerjasama	321 - 465	Kurang
		180 - 320	Sangat kurang
		504 - 600	Sangat baik
		407 - 503	Baik
		310 - 406	Cukup
6	Kemandirian	213 - 309	Kurang
		120 - 212	Sangat kurang
		504 - 600	Sangat baik
		407 - 503	Baik
		310 - 406	Cukup
7	Inisiatif	213 - 309	Kurang
		120 - 212	Sangat kurang
		504 - 600	Sangat baik
		407 - 503	Baik
		310 - 406	Cukup
8	Kualitas Pribadi	213 - 309	Kurang
		120 - 212	Sangat kurang
		504 - 600	Sangat baik
		407 - 503	Baik
		310 - 406	Cukup

Sumber: lampiran 2

Selain menentukan kategori serta skor pada masing-masing dimensi kinerja, untuk mengetahui kinerja pegawai secara menyeluruh dan skor total yang diperoleh maka akan dihitung pula interval atau

rentang skor untuk total skor kinerja pegawai. Perhitungan rentang skor total kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6 Kriteria total skor kinerja pegawai

Rentang Skor	Kategori
5.040 – 6.000	Sangat baik
4.079 – 5.039	Baik
3.118 – 4.078	Cukup
2.157 – 3.117	Kurang
1.200 – 2.156	Sangat kurang

Sumber: lampiran 3

Kategori ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dimensi-dimensi kinerja pegawai dalam pengukuran kinerja membentuk hasil kinerja pegawai.

Hal ini artinya semakin tinggi dimensi kinerja pegawai maka semakin besar pula kinerja pegawai yang diberikan dalam suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, maka diperoleh hasil atau nilai yang menunjukkan kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di

Singaraja perdimensi maupun secara total. Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kuantitas Kerja	929	Baik
2	Kualitas Kerja	459	Baik
3	Pengetahuan Kerja	683	Baik
4	Kreativitas	609	Cukup
5	Kerjasama	480	Baik
6	Kemandirian	446	Baik
7	Inisiatif	448	Baik
8	Kualitas Pribadi	463	Baik
Total		4.517	Baik

Sumber: hasil pengolahan data responden (lampiran 3)

Berdasarkan hasil penelitian dari responden terkait kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa skor pada dimensi kuantitas kerja berada pada kategori baik dengan skor 929 yang berada pada rentang 815-1.067, dimensi kualitas kerja berada pada kategori baik dengan skor 459 yang berada pada rentang 407-503, dimensi pengetahuan kerja berada pada kategori baik dengan skor 683 yang berada pada rentang 611-755, dimensi kreativitas berada pada kategori cukup dengan skor 609 yang berada pada rentang 466-610, dimensi kerjasama berada pada kategori baik dengan skor 480 yang berada pada rentang 407-503, dimensi kemandirian berada pada kategori baik dengan skor 446 yang berada pada rentang 407-503, dimensi inisiatif berada pada kategori baik dengan skor 448 yang berada pada rentang 407-503, dan pada dimensi kualitas pribadi pada kategori baik dengan skor 463 yang berada pada rentang 407-503. Kinerja pegawai secara total berada pada kategori baik dengan skor 4.517, yang berada pada rentang skor 4.079-5.039.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja pegawai Universitas Pendidikan

Ganesha di Singaraja yang terdapat pada tabel 4.1 secara perdimensi kinerja pegawai yang terdiri dari delapan dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi. Pada dimensi kuantitas kerja berada pada kategori baik, kualitas kerja berada pada kategori baik, pengetahuan kerja berada pada kategori baik, kreativitas berada pada kategori cukup, kerjasama berada pada kategori baik, kemandirian berada pada kategori baik, inisiatif berada pada kategori baik, dan kualitas pribadi berada pada kategori baik dan untuk total skor kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja berada pada kategori baik.

Untuk mengetahui kinerja pegawai lebih rinci pada setiap dimensi kinerja pegawai maka akan diuraikan sebagai berikut. Kuantitas kerja merupakan jumlah atau hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Kuantitas kerja terkait dengan ketepatan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian dimensi kuantitas kerja pegawai berada pada skor 929 yang berada pada kategori baik. Kualitas kerja

terkait dengan kemampuan pegawai dalam mengkoordinasikan pekerjaan, kemampuan dalam menganalisa pekerjaan serta tanggung jawab seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kualitas kerja berada pada skor 459 dengan hasil tersebut kualitas kerja pegawai berada pada kategori baik. Pengetahuan kerja terkait dengan pengetahuan mengenai pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimensi pengetahuan kerja berada pada skor 683 yang menunjukkan bahwa pengetahuan kerja pegawai berada pada kategori baik. Kreativitas merupakan sikap dan perilaku dalam menggunakan kemampuan dalam berfikir yang rasional untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaan dan keaslian dalam mengungkapkan gagasan-gagasan yang dimunculkan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dimensi kreativitas berada pada skor 609 dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa kreativitas pegawai berada pada kategori cukup. Kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam suatu organisasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta memotivasi pegawai lain dalam bekerja sama. Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kerjasama berada pada kategori baik dengan nilai 480 yang menunjukkan kerjasama pegawai berada pada kategori baik. Kemandirian terkait dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung dengan bantuan pegawai lain. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kemandirian berada pada skor 446 dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa dimensi kemandirian berada pada kategori baik. Inisiatif merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki dalam bekerja. Semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan membantu proses penyelesaian tugas pekerjaan lebih cepat karena adanya semangat dan motivasi dari dirinya untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara baik

dan cepat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimensi inisiatif berada pada skor 448 dengan skor tersebut menunjukkan bahwa inisiatif berada pada kategori baik. Kualitas pribadi menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja. Kualitas pribadi atau sikap positif yang dimiliki oleh seorang pegawai akan sangat membantu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang ada. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada dimensi kualitas pribadi berada pada skor 463 dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa dimensi kualitas pribadi berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja secara total menggambarkan bahwa dari delapan pengukuran kinerja pegawai yaitu pada dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi berada pada skor total 4.517, yang berada pada rentang skor 4.079-5.039, skor tersebut menunjukkan kategori kinerja pegawai berada pada kategori baik.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja terkait kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja dilihat dari delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi secara total berada pada skor 4.517 yang berada pada rentang 4.079-5.039 dengan skor tersebut kinerja pegawai secara total berada pada kategori baik.

Berdasarkan delapan dimensi pengukuran kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini, pada dimensi kreativitas pegawai berada pada skor 609 yang berada pada rentang skor 466-410 dengan skor tersebut menunjukkan kreativitas pegawai berada

pada kategori cukup. Untuk mencapai kategori baik pada dimensi kreativitas, pegawai harus memenuhi skor dengan rentang antara 611-755 dengan demikian pada dimensi kreativitas masih perlu adanya peningkatan untuk bisa mengoptimalkan hasil kerja yang diberikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Universitas Pendidikan Ganesha di Singaraja, terkait dengan kinerja pegawai, maka dapat diberikan saran sebagai berikut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada dimensi kreativitas berada pada skor 609 yang berada pada rentang 466-410, dengan skor tersebut menunjukkan kinerja pegawai dilihat dari dimensi kreativitas berada pada kategori cukup. Untuk itu pada dimensi kreativitas, perlu adanya peningkatan sehingga dapat mencapai target yang optimal dalam bekerja.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kerja yang diberikan adalah, dalam bekerja pegawai perlu menciptakan metode kerja baru yang lebih efektif sehingga dapat mempercepat penyelesaian terkait tugas yang diberikan, pegawai harus mampu mengatur strategi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan, dan yang terpenting

adalah dalam bekerja pegawai harus memperhatikan waktu untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan datang ke kantor tepat pada waktunya, dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang yang telah ditetapkan, dan bagi peneliti yang akan datang yang melakukan penelitian yang sama diharapkan menambahkan variabel yang berbeda pada penelitian yang akan dilakukan agar lebih bervariasi sehingga nantinya dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Ahmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laks Bang, PRESSindo.
- Arikunto, S. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamzah dan Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.